

Vice-eersteminister en  
minister van Werk, Economie en  
Consumenten, belast met  
Buitenlandse Handel,  
Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en  
Personen met een handicap



Vice-Premier Ministre et  
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et  
des Consommateurs, chargé du  
Commerce Extérieur, de la Lutte  
contre la pauvreté, de l'Egalité des  
chances et des Personnes  
handicapées

**PERSMEDEDELING DOOR KRIS PEETERS**

Vice-Eersteminister en  
Minister van Werk, Economie en Consumenten,  
Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding,  
Gelijke Kansen en Personen met een beperking

Vrijdag 8 maart 2019

## **Kris Peeters: “Stappen vooruit gezet naar meer gendergelijkheid op arbeidsmarkt”**

De afgelopen jaren zijn stappen vooruit gezet om de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te verbeteren. Toch is het werk nog niet af, zegt vice-eersteminister en minister van werk en gelijke kansen Kris Peeters.

Kris Peeters: “Ik ben tevreden dat we een aantal stappen vooruit hebben kunnen zetten om de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te verbeteren. Via positieve acties, maken we het mogelijk om vrouwen extra kansen te geven binnen bedrijven. Door functieclassificaties genderneutraal te maken, helpen we komaf maken met oude stereotypen. En met mystery calls maken we het eenvoudiger om discriminatie aan te pakken. Tot slot is het ook aan mannen om werk te maken van gendergelijkheid. Via een onlangs gelanceerde campagne moedigen we vaders aan om ouderschapsverlof op te nemen. We moeten blijven werken aan meer gendergelijkheid.”

België is bij de zes landen in de wereld met een volledige juridische gendergelijkheid, zo blijkt uit een recente studie van de Wereldbank. Ook in de praktijk, doet ons land het relatief goed. Met een loonkloof tussen vrouwen en mannen van 6 procent, moet het maar drie andere Europese landen laten voorgaan. Toch blijft werken aan gendergelijkheid, een permanente opdracht. De loonkloof is nog steeds niet helemaal weg, vrouwen zijn nog altijd ondervertegenwoordigd in directieniveaus en in de raad van bestuur van bedrijven, doen nog steeds meer deeltijdse arbeid, en er wordt nog altijd meer van vrouwen verwacht dat zij de zorg voor de kinderen op zich nemen.

Minister Kris Peeters nam de afgelopen jaren verschillende maatregelen binnen zijn bevoegdheden van werk en recent ook gelijke kansen, om de gendergelijkheid te versterken.

### **Positieve actie geeft vrouwen een duwtje in de rug op de arbeidsmarkt**

Minister Peeters zorgde voor een wettelijk kader rond positieve actie. Positieve actie laat toe aan werkgevers om groepen die op de werkvloer ondervertegenwoordigd zijn, extra kansen te geven. Een bedrijf kan bijvoorbeeld opleidingsprogramma's voorbehouden voor vrouwen om hun doorstroom naar managementfuncties te bevorderen.

Bij positieve actie moet aan volgende voorwaarden worden voldaan, om te vermijden dat er zich discriminatie voordoet:

- er moet kennelijke ongelijkheid zijn
- het wegwerken van deze kennelijke ongelijkheid moet een te bevorderen doelstelling zijn
- de maatregel moet tijdelijk zijn
- de maatregel mag de rechten van anderen niet onnodig beperken

De doelgroepen moeten objectief worden vastgesteld, bijvoorbeeld op basis van een grote werkzaamheidskloof. Ze kunnen bijvoorbeeld afgebakend worden op basis van gender, handicap, leeftijd, migratieachtergrond of opleidingsniveau.

### **Genderneutrale functieclassificaties: weg met stereotype beroepen**

Minister Kris Peeters liet alle sectorale functieclassificaties controleren op hun genderneutraliteit en waar nodig aanpassen. Daardoor zijn momenteel bijna alle functieclassificaties genderneutraal. De screening past in de strijd tegen de loonkloof.

Kris Peeters: "De afgelopen jaren werden alle sectorale functieclassificaties gescreend. Niet-genderneutrale classificaties werden aangepast door de paritaire comités. Momenteel zijn bijna alle functieclassificaties daardoor genderneutraal. Aan de laatste functieclassificaties die dat nog niet zijn wordt gewerkt. Het aanpassen van functietitels kan misschien iets kleins lijken, maar het draagt bij tot een mentaliteitswijziging die nodig is om de loonkloof verder te verkleinen. Functieclassificaties met een vrouwelijke titel situeerden zich traditioneel lager in de hiërarchie, terwijl genderneutrale of mannelijke titels hoger stonden. Het maakt dus weldegelijk iets uit. Genderstereotype titels kunnen mensen bovendien ontmoedigen om te solliciteren. Een vacature voor 'hostess' kan mannen bijvoorbeeld afschrikken om te solliciteren, terwijl dat bij 'onthaalmedewerker' niet zo is. Mensen moeten op de arbeidsmarkt kansen krijgen op basis van hun competenties."

Voorbeelden van functieclassificaties die werden aangepast:

- Secretaresse naar secretaris
- Typiste naar typist
- Telefoniste naar telefonist
- Kinderverzorgster naar kinderverzorger of gezinshelpster naar gezinshelper
- Poetsvrouw/schoonmaakster naar onderhoudspersoneel
- Hostess/kassierster (PC voor onder meer de bioscopen) naar onthaalmedewerker

### **Mystery calls: discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt tegengaan**

Mystery calls geven sociale inspecteurs de mogelijkheid om onderzoek te voeren naar discriminatie, zonder dat ze hun identiteit bekend moeten maken. Daarvoor is in de wet een uitzondering voorzien op de normale legitimatieplicht. De mystery calls worden gebruikt in het kader van de toepassing van de drie bestaande antidiscriminatie wetten en hun uitvoeringsbesluiten.

Kris Peeters: "Mystery calls bieden een extra instrument in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Ik zal nooit aanvaarden dat geslacht, leeftijd of afkomst de reden is dat iemand niet wordt aangenomen of anders wordt behandeld. Bedrijven die volharden en blijven discrimineren moeten worden aangepakt. De verschillende waarborgen die zijn ingebouwd zullen ervoor zorgen dat de mystery calls op de juiste manier worden gebruikt."

### **Ouderschapsverlof: ook papa's verantwoordelijkheid**

Het aantal ouders die van ouderschapsverlof gebruik maken verdriedubbelde de afgelopen 15 jaar. In 2004 ging het om 23.819, in 2017 waren dat er al 69.260.

Ook het aantal mannen die gebruik maken van ouderschapsverlof neemt toe, al blijft het ook vandaag nog grotendeels een vrouwenzaak. In 2004 waren nog maar 15 procent van de ouders die ouderschapsverlof opnamen vaders. Ondertussen is dat gestegen tot 32 procent (22.136 vaders), tegenover 68 procent moeders (47.097 moeders).

Minister Peeters lanceerde in januari een campagne om vaders aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.

Kris Peeters: "Het is belangrijk dat vaders beter op de hoogte zijn van de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen. Veel vaders hebben de wens om meer tijd met hun kinderen door te brengen, maar er is veel onwetendheid over ouderschapsverlof en tijdskrediet. Met deze campagne wijzen we vaders bij de geboorte van hun kind op de mogelijkheden die bestaan op vlak van ouderschapsverlof. Als meer vaders ouderschapsverlof opnemen, kan dat bovendien ook zorgen voor een meer evenwichtige taakverdeling tussen vrouwen en mannen bij opvoeding van hun kinderen. De gelijkheid tussen man en vrouw vaart er dus goed bij."

De campagne loopt in samenwerking met het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Cel gelijke kansen van de FOD Justitie. De campagne wordt ondersteund via de website van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: [ouderschapsverlofzoektvaders.be](http://ouderschapsverlofzoektvaders.be)